

令和8年度 介護職員等処遇改善加算 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、職場環境等要件に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示致します。

	職場環境要件項目	あおいの里・柏としての取組み
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	新入職者に対して新人オリエンテーションを実施。その中で法人の基本理念、事業所の運営方針等説明。また人材育成として新人・中堅職員・ベテラン職員に向けた研修機会の確保、研修実施状況等を説明。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）	介護施設勤務未経験者も積極的に採用している旨求人を行う際明示しております。未経験者に対しては資格取得に向けた支援を施設として行っています。経験者や資格者に対しては給与面で優遇する事も明文化しています。環境整備や送迎等において、高年齢者の採用も行っています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	実務者研修並びに初任者研修等の研修開催に関する情報提供と、参加時の勤務調整を行っています。現職者に対しての外部研修の参加に向けて費用負担及び勤務調整を行っています。また中堅職員に対する研修（外部研修含む）やユニットリーダー研修受講の実施
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	施設内研修、外部研修への積極的な参加の促進、上位資格取得に伴う給与改定や人事考課の際の連動を実施
両立支援・多様な働き方の促進	職員の事情等に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	育児短時間勤務導入、子の看護休暇、介護休業制度の実施、また職員の家庭環境等に合わせ非常勤職員から常勤職員への契約変更の実施
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている	有給休暇取得促進に向けた支援を行っています。有給休暇に対して取得状況の確認を行っており、取得率の低い職員には取得に向けての促しや計画的な付与も行っています。今年度の目標として全職種にて取得率60%以上を設定
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	短時間勤務職員を含めた健康診断、ストレスチェックの実施 夜勤受持者に対する腰痛検査の実施 スライディングボードの導入
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	安全対策(事故防止)委員会を中心に、発生事故等の対応策の検討やマニュアル等の整備・改定を検討。 また衛生委員会を中心に職員の健康管理、職場環境の見直しを実施。
生産性向上のための業務改善の取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている	生産性向上・職場環境改善委員会を中心に、業務改善活動の取り組みを実施
	5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている	生産性向上・職場環境改善委員会、衛生委員会を中心に5S活動の取り組みを実施
	介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	介護記録ソフト(ケアパレット)導入済み
やりがい・働きがいの醸成	ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	定期開催(月1回以上)のユニット会議等にて各利用者様の個別ケアについてユニット職員の意見を踏まえ検討・改善。
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	新入職者に対して新人オリエンテーションを実施。その中で法人の基本理念、事業所の運営方針等説明。また人材育成として新人・中堅職員・ベテラン職員に向けた研修機会の確保、研修実施状況等を説明。

「見える化要件」とは…介護職員等特定処遇改善加算を取得するための要件の一つとして、「見える化要件」があります。「見える化要件」とは、「見える化」に向けた取り組みについて、介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定しており、介護サービスの情報公表制度の対象となっていない場合、事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています。